

## What Drives Innovative Work Behavior? Exploring the Roles of Business Acumen, Person-Job Fit, and Intrinsic Work Motivation

### Apa yang Mendorong Perilaku Kerja Inovatif di Tempat Kerja? Menelusuri Peran Business Acumen, Person Job Fit, dan Motivasi Kerja Intrinsik

Rofiq Iqbal<sup>1</sup>

Universitas Indonesia  
Email: rofiqibqal.gg@gmail.com

Arum Etikariena<sup>2</sup>

Universitas Indonesia  
Email: arum.etikariena@ui.ac.id

Rofiq Iqbal

Universitas Indonesia  
Email: rofiqibqal.gg@gmail.com

#### Abstract

PT RF, as one of the companies in Indonesia, faces challenges in the era of globalization and increasingly intense business competition. Innovative work behavior has become one of the critical factors determining the sustainability and competitive advantage of the organization. The phenomenon of dynamic changes in the business environment, technological advancements, and evolving consumer demands require organizations to continuously innovate in creating better products, services, or processes. This study aimed to identify factors influencing innovative work behavior by testing whether business acumen, person job fit, and intrinsic motivation could be predictors. Hypothesis testing used multiple regression analysis involving 239 employees at PT RF. The hypothesis testing involved multiple regression analysis and utilized a convenience sampling technique. The research data was collected using a questionnaire that was distributed online. The results prove that business acumen ( $\beta = .038, t = 10.318, p < .05$ ) and person job fit ( $\beta = .146, t = 2.280, p < .05$ ) could predict innovative work behavior, meanwhile intrinsic work motivation ( $\beta = .044, t = .705, p > .05$ ) was not able to be a predictor. These findings provide implications for PT RF to give stimulus to improve employees' business acumen and perception of person job fit, encouraging them to behave innovatively.

**Keyword :** Business acumen, Intrinsic Work Motivation, Innovative Work Behavior, Multiple Regression, Person job fit

#### Abstrak

PT RF sebagai salah satu perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Perilaku kerja inovatif menjadi salah satu faktor kritis yang menentukan keberlangsungan dan keunggulan kompetitif organisasi. Fenomena perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, kemajuan teknologi, dan tuntutan konsumen yang terus berkembang menuntut organisasi untuk terus berinovasi dalam menciptakan produk, layanan, atau proses yang lebih baik. Untuk itu, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif dengan menguji apakah *business acumen*, *person job fit*, dan motivasi kerja intrinsik mampu berperan sebagai prediktor. Pengujian hipotesis menggunakan analisis multiple regression dengan melibatkan 239 pegawai di PT RF dari berbagai jenjang jabatan. Partisipan diperoleh dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* dan data dihimpun melalui kuesioner yang disebarluaskan secara daring. Hasil penelitian membuktikan bahwa *business acumen* ( $\beta = .038, t = 10.318, p < .05$ ) dan *person job fit* ( $\beta = .146, t = 2.280, p < .05$ ) dapat memprediksi perilaku kerja inovatif. Sementara itu, motivasi kerja intrinsik ( $\beta = .044, t = .705, p > .05$ ) tidak mampu menjadi prediktor. Temuan ini memberikan implikasi bagi PT RF untuk memberikan stimulus dalam meningkatkan *business acumen* serta persepsi *person job fit* pegawai agar mereka terdorong untuk berperilaku inovatif.

**Kata Kunci :** Business acumen, Motivasi Kerja Intrinsik, Multiple Regression, Perilaku Kerja Inovatif, Person job fit

Copyright (c) 2025 Rofiq Iqbal

Received 2024-10-25

Revised 2025-01-28

Accepted 2025-05-15



## LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perilaku kerja inovatif menjadi salah satu faktor kritis yang menentukan keberlangsungan dan keunggulan kompetitif organisasi. Fenomena perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, kemajuan teknologi, dan tuntutan konsumen yang terus berkembang menuntut organisasi untuk terus berinovasi dalam menciptakan produk, layanan, atau proses yang lebih baik. Tanpa adanya perilaku inovatif dari pegawai, organisasi berisiko tertinggal dalam persaingan dan kehilangan relevansi di pasar. Oleh karena itu, mendorong dan mengembangkan perilaku kerja inovatif pada pegawai bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga investasi strategis bagi organisasi untuk bertahan dan berkembang di tengah ketidakpastian (Shalley & Gilson, 2004).

Meningkatkan inovasi dalam organisasi dapat dilakukan dengan memaksimalkan perilaku kerja inovatif, yang melibatkan seluruh proses mulai dari pengenalan hingga implementasi ide (De Jong & Den Hartog, 2010; Scott & Bruce, 1998). Perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh berbagai atribut individu, termasuk usia, tingkat pendidikan, masa kerja (Etikariena, 2019), serta pengetahuan, keterampilan, dan motivasi (Amabile & Pratt, 2016). Individu dengan kompetensi tinggi dan motivasi intrinsik cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi inovatif, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja inovasi organisasi (Sun dkk., 2019). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa kapabilitas individu berperan penting dalam mendukung perilaku kerja inovatif (Berliana & Arsanti, 2018). Getz & Robinson (2003) juga menegaskan bahwa hampir 80% ide inovatif berasal dari individu, menjadikan karakteristik seperti pengetahuan, keterampilan, dan faktor pendorong lainnya sebagai elemen kunci untuk mendorong perilaku kerja inovatif.

Amabile (1998) mengembangkan sebuah model yang mengidentifikasi elemen utama dalam menciptakan kreativitas dan inovasi. Model ini mencakup tiga komponen utama, yaitu sumber daya, *a set of processes or skills for combining them in new ways*, dan pendorong. Ketiga komponen tersebut saling bergantung dan harus beroperasi secara harmonis untuk menghasilkan kreativitas dan inovasi. Amabile (1998) menyimpulkan bahwa kreativitas individu dan inovasi organisasi adalah dua hal yang saling berkaitan. Lebih jauh lagi, kreativitas individu menjadi faktor utama dalam implementasi inovasi di organisasi, karena tanpa kreativitas individu, ide dan gagasan tidak dapat diwujudkan menjadi inovasi (Amabile & Pratt, 2016).

Sumber daya mengacu pada kepakaran individu, meliputi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara terampil dalam bidang kerjanya. Dalam penelitian ini, variabel *person job fit* berfungsi sebagai sumber daya. Faktor individu lainnya yang penting menurut Model Komponensial Kreativitas dan Inovasi adalah kemampuan untuk memproses dan mengelaborasi sumber daya tersebut, yang oleh Amabile & Pratt (2016) disebut sebagai *creativity relevant process*. Kemampuan ini memungkinkan individu untuk melihat

perspektif baru secara adaptif dalam menghadapi berbagai permasalahan. *Business acumen* didefinisikan sebagai kumpulan karakteristik produktif yang mencerminkan pemahaman individu terhadap berbagai aspek bisnis dalam situasi kerja (Haines, 2019). Berdasarkan definisi tersebut, *business acumen* dapat berperan sebagai *creativity relevant process* karena mendukung kemampuan adaptif dan inovatif individu. Faktor penting terakhir adalah pendorong, yang menurut Amabile & Pratt (2016) merupakan motivasi internal yang mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, motivasi kerja intrinsik digunakan untuk memerankan faktor pendorong. Motivasi kerja intrinsik termasuk dalam kategori motivasi otonom (Gagné & Deci, 2005), yaitu motivasi yang berasal dari dorongan internal seperti minat, kesenangan, atau tantangan yang terkait langsung dengan tugas, bukan karena imbalan eksternal (Ryan & Deci, 2000).

Scott & Bruce (1994) menyatakan bahwa perilaku inovatif merupakan kehendak individu untuk menampilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide baru di dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki "*acumen*" dapat diartikan bahwa ia memiliki pemahaman fundamental yang kuat yang berfungsi untuk membuat keputusan secara "cepat" dan "tepat" pada berbagai situasi yang dihadapi (Currence, 2017). Lebih lanjut, *business acumen* diartikan kepemilikan pemahaman bisnis yang kuat, sehingga mampu memberikan solusi dan keuntungan dari bisnis yang sedang berjalan (Currence, 2017). Peneliti lain mencetuskan bahwa *business acumen* diartikan tidak hanya sebagai pemahaman namun juga melingkupi keterampilan. Haines (2019) mendefinisikan *business acumen* sebagai kumpulan karakteristik yang dimiliki oleh individu yang produktif dan sukses, yang menunjukkan pemahaman mereka tentang berbagai aspek bisnis yang muncul dalam situasi kerja.

Individu yang termotivasi adalah mereka yang terdorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Ryan & Deci, 2000). Motivasi, menurut Ryan & Deci (2000), bukanlah konstruk tunggal, melainkan dapat diklasifikasikan berdasarkan orientasinya. Salah satu orientasi tersebut adalah motivasi intrinsik, yang menekankan bahwa individu bertindak karena dorongan kesenangan internal dalam dirinya. Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai keterlibatan dalam suatu aktivitas yang didorong oleh kepuasan inheren dari aktivitas itu sendiri, bukan karena konsekuensi eksternal yang terpisah (Ryan & Deci, 2000). Ketika individu termotivasi secara intrinsik, tindakan mereka dilandasi oleh kesenangan atau tantangan yang terdapat dalam aktivitas itu, bukan karena dorongan, tekanan, atau imbalan eksternal (Ryan & Deci, 2000). Penelitian ini menggunakan definisi motivasi intrinsik dari Ryan & Deci (2000) yang dikontekstualisasikan dalam lingkup pekerjaan.

Sementara itu, *Person job fit* (PJF) didefinisikan sebagai kesesuaian antara kemampuan individu dengan persyaratan pekerjaan, serta kesesuaian antara kebutuhan individu dengan apa yang ditawarkan oleh pekerjaan (Edwards, 1991). Edwards (1991) mengidentifikasi dua konsep utama dalam PJF. Pertama, *demands-abilities fit*, yaitu kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Kedua, *needs-supplies fit*, yang terjadi ketika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan, keinginan, atau preferensi individu. Jenis kecocokan ini menggambarkan hubungan antara apa yang diinginkan individu dan apa yang diberikan oleh pekerjaan (Edwards, 1991).

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa tiga variabel internal, yaitu *business acumen*, *person job fit*, dan motivasi kerja intrinsik, akan berperan sebagai variabel bebas. Dinamika hubungan ketiganya dapat dijelaskan secara menyeluruh melalui Model Komponensial Kreativitas dan Inovasi yang dikembangkan oleh Amabile & Pratt (2016). Penelitian ini menawarkan pembaruan dengan mengimplementasikan model tersebut dalam konteks penelitian di perusahaan Indonesia. Selain itu, keterbaruan lain dari penelitian ini adalah minimnya kajian mengenai *business acumen* di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur terkait perilaku kerja inovatif, sekaligus menjadi bahan pertimbangan penting bagi perusahaan energi dalam menentukan *critical success factors* untuk mencapai target *Net zero emissions*

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif korelasional non-eksperimental. Gravetter & Forzano (2012) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif melibatkan pengukuran variabel untuk memperoleh skor numerik, yang kemudian digunakan untuk menganalisis hasilnya. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian non-eksperimental karena tidak ada manipulasi terhadap variabel yang dilakukan oleh peneliti (Gravetter & Forzano, 2012). Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel, sesuai dengan pendekatan korelasional (Gravetter & Forzano, 2012). Selain itu, pendekatan penelitian ini bersifat *cross-sectional*, di mana data untuk semua variabel dikumpulkan dalam satu waktu yang bersamaan (Gravetter & Forzano, 2012). Penelitian ini dilaksanakan di PT RF, sebuah perusahaan energi di Indonesia. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah pegawai permanen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, di mana partisipan dipilih berdasarkan ketersediaan dan kemudahan dalam mengaksesnya (Gravetter & Forzano, 2012). Metode ini juga dianggap efisien, terutama ketika populasi yang diteliti sangat besar (Speck dkk., 2018).

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *business acumen* adalah instrumen *Business acumen* yang dikembangkan oleh Haines (2019). Terdapat tujuh buah dimensi pada alat ukur ini, antara lain *general business*, *business and market environment*, *mindset and orientation*, *communication*, *interpersonal skills*, *business performance*, dan *yourself*. Contoh item pada skala ini adalah sebagai berikut: "Saya memahami dan memanfaatkan proses bisnis kunci untuk menyelesaikan pekerjaan". Skala ini berbentuk Skala Likert dengan total item berjumlah 38 butir pernyataan dan diikuti oleh empat pilihan jawaban, yaitu rentang 1

(jarang) sampai 4 (selalu). Nilai cronbach alpha dari skala ini adalah 0.95.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja inovatif menggunakan skala *Innovative Work Behaviour* yang dikembangkan oleh Janssen (2000), yang sudah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Etikariena & Muluk (2014). Skala ini merupakan skala unidimensi dengan keseluruhan item berjumlah sembilan butir yang ditampilkan dalam bentuk skala Likert. Setiap item diikuti oleh enam pilihan jawaban yaitu mulai dari 1 (belum pernah sama sekali melakukan) sampai 6 (selalu melakukan). Salah satu contoh item pada alat ukur IWB adalah sebagai berikut: "Memperkenalkan ide inovatif dengan cara yang sistematis". Nilai cronbach alpha dari skala ini adalah 0.80 dengan nilai *CriT* berkisar pada rentang 0,738 – 0,915.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja intrinsik menggunakan salah satu dimensi pada skala *The Multidimensional Motivation on Work Scale*, yaitu dimensi motivasi intrinsik yang dikembangkan oleh Gagné dkk. (2015). Skala ini ditampilkan dengan Skala Likert yang terdiri dari tiga butir pertanyaan dengan enam pilihan jawaban, dengan rentang 1 (sama sekali bukan untuk alasan ini) hingga 7 (benar-benar untuk alasan ini). Salah satu contoh item pada alat ukur motivasi kerja intrinsik adalah sebagai berikut: "Karena saya senang melakukan pekerjaan saya". Nilai cronbach alpha dari skala ini adalah 0.80 dengan nilai *CriT* berkisar pada rentang 0,679 - 0,871.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *person job fit* menggunakan skala *Perceived P-J Fit* yang dikembangkan oleh Lauver & Kristof-Brown (2001). Skala ini ditampilkan dengan Skala Likert yang terdiri dari lima item dengan tujuh pilihan jawaban, dengan skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju). Salah satu contoh item pada alat ukur motivasi kerja intrinsik adalah sebagai berikut: "3 Terdapat kecocokan antara kebutuhan jabatan dan kemampuan saya". Nilai cronbach alpha dari skala ini adalah 0,79 dengan nilai *CriT* berkisar pada rentang (0,800 – 0,874).

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan data demografi responden. Sebelum melanjutkan analisis regresi, uji asumsi dilakukan untuk memastikan hasil yang akurat, termasuk uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas (Kim, 2019; Raza dkk., 2023). Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak (Field, 2005). Uji multikolinieritas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen dalam model yang akan diuji (Kim, 2019). Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah varians dari variabel dependen bervariasi secara signifikan di berbagai kelompok atau observasi dalam data (Raza dkk., 2023). Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Semua analisis statistik ini dilakukan menggunakan SPSS versi 26.0.

#### HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian terdiri dari statistik deskriptif, uji asumsi dan hipotesis yang kemudian dianalisis secara kritis.

**Tabel 1. Demografi Responden Penelitian**

	N	%
<b>Rentang Usia</b>		
25-44 tahun	160	66,95
45-65 tahun	79	33,05
<b>Jenjang Jabatan</b>		
Staff	70	29,29
Supervisor	58	24,27
Manajer	111	46,44
<b>Masa Kerja</b>		
2-5 tahun	51	21,34
>5 tahun	188	78,66

Tabel 1 menyajikan gambaran demografi responden dalam penelitian ini. Penentuan karakteristik demografis didasarkan pada penelitian Etikariena & Muluk (2014), yang menunjukkan bahwa faktor individu seperti masa kerja, tingkat pendidikan, dan umur memiliki korelasi positif terhadap perilaku kerja inovatif. Total responden dalam penelitian ini berjumlah 239 orang. Tabel demografi responden penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 25-44 tahun, mencakup 66,95% atau 160 orang, sementara 33,05% atau 79 orang berusia 45-65 tahun.

Dalam hal jenjang jabatan, sebagian besar responden menjabat sebagai Manajer, yaitu 46,44% atau 111 orang, diikuti oleh Staff sebanyak 29,29% atau 70 orang, dan Supervisor sebanyak 24,27% atau 58 orang. Selain itu, dari segi masa kerja, 78,66% atau 188 responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun, sedangkan 21,34% atau 51 responden memiliki masa kerja antara 2-5 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh individu berusia produktif dengan jabatan managerial dan pengalaman kerja yang cukup lama.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengidentifikasi nilai Cronbach Alpha untuk mengevaluasi konsistensi internal alat ukur yang digunakan. Menurut Anastasi & Urbina (1997), nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan bahwa alat ukur memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur suatu konstruk. Tabel 2 berikut menyajikan nilai Cronbach Alpha untuk empat alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Semua alat ukur menunjukkan nilai Cronbach Alpha di atas 0,70, yang mengindikasikan bahwa reliabilitas data pada masing-masing alat ukur dapat dianggap baik.

**Tabel 2. Reabilitas Alat Ukur**

Variabel	Cronbach's Alpha
Business Acumen	0,956
Person Job Fit	0,940
Motivasi Kerja Intrinsik	0,868
Perilaku Kerja Inovatif	0,971

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov, di mana data dianggap normal jika nilai signifikansi  $p > 0,05$  (Field, 2005). Namun, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data untuk variabel *business acumen*, *person job fit*, motivasi kerja intrinsik, dan perilaku kerja inovatif tidak terdistribusi normal ( $p < 0,05$ ). Mengingat uji normalitas Kolmogorov-Smirnov sensitif terhadap ukuran sampel yang besar, peneliti kemudian melakukan uji visual. Pemeriksaan menggunakan histogram menunjukkan bahwa pola persebaran data normal, karena residu berdistribusi normal (Field, 2005).

Selanjutnya, dilakukan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel prediktor. Gejala multikolinearitas tidak ditemukan, berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* untuk setiap prediktor yang lebih besar dari 0,2 (Field, 2005). Berdasarkan hasil perhitungan nilai tolerance dan VIF untuk variabel *business acumen*, *person job fit*, dan motivasi kerja intrinsik pada tabel berikut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam data.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis Glejser untuk memeriksa apakah terdapat masalah heteroskedastisitas yang dapat mengganggu akurasi hasil uji regresi (Field, 2005). Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel *person job fit* dan motivasi kerja intrinsik memiliki nilai  $p > 0,05$ , sementara variabel *business acumen* memperoleh nilai  $p < 0,001$ . Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa *person job fit* dan motivasi kerja intrinsik tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sementara *business acumen* berpotensi memiliki gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dilakukan analisis visual menggunakan scatterplot, yang menunjukkan bahwa titik-titik residu tersebar merata di seluruh area tanpa membentuk pola tertentu. Dari hasil uji visual dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data.

**Tabel 3. Hasil Analisis Multiple Regression**

Variabel	B	$\beta$	t	p
Business Acumen	0,388	0,038	10,318	0,000
Person Job Fit	0,331	0,146	2,280	0,024
Motivasi Kerja Intrinsik	0,126	0,044	0,705	0,481

DV: Perilaku Kerja Inovatif

Analisis *multiple regression* dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan nilai coefficient of determination  $F(3, 236) = 84,96$  dengan  $R^2 = 0,488$ , dan  $p < 0,001$ , yang berarti sekitar 48% varians dari perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas (*business acumen*, *person job fit*, dan motivasi kerja intrinsik). Sementara itu, 52% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *business acumen*, *person job fit*, dan motivasi kerja intrinsik secara bersama-

sama dapat memprediksi perilaku kerja inovatif secara signifikan.

Tabel 3 menunjukkan hasil regresi yang signifikan dan positif antara variabel *business acumen* terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai  $\beta = .038$ ,  $t = 10.318$ , dan  $p < .05$ . Begitu juga dengan variabel *person job fit*, yang menunjukkan koefisien regresi positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan nilai  $\beta = .146$ ,  $t = 2.280$ , dan  $p < .05$ . Namun, variabel motivasi kerja intrinsik tidak menunjukkan koefisien regresi yang signifikan ( $\beta = .044$ ,  $t = .705$ ,  $p > .05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa *business acumen* dan *person job fit* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, sementara motivasi kerja intrinsik tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Dari segi kekuatan pengaruh, *business acumen* memiliki pengaruh yang lebih besar (secara parsial) terhadap perilaku kerja inovatif dibandingkan dengan *person job fit*.

## PEMBAHASAN

Melalui penelitian ini, H1 yang menyatakan bahwa *business acumen*, *person job fit*, dan motivasi kerja intrinsik secara bersama-sama memengaruhi perilaku kerja inovatif diterima. Model Komponensial Kreativitas dan Inovasi yang digunakan sebagai landasan teori penelitian terbukti efektif diaplikasikan pada konteks PT RF untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel ini berfungsi sebagai prediktor yang signifikan sesuai dengan teori yang diajukan oleh Amabile & Pratt (2016).

Melalui penelitian ini, H2 diterima, yang berarti bahwa *creativity relevant process*, yang diwakili oleh *business acumen* pegawai PT RF, mampu memprediksi perilaku kerja inovatif. Temuan ini sejalan dengan teori yang diajukan oleh Amabile & Pratt (2016), yang menyatakan bahwa keterampilan dalam mengkombinasikan sumber daya untuk merumuskan ide secara baru merupakan faktor kunci dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Cone & Woodard (2007) juga mendukung hasil ini, dengan menunjukkan bahwa *business acumen* memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa *business acumen* berperan sebagai landasan dari proses berpikir kreatif.

Dengan memiliki *creativity relevant process* yang baik, pegawai dapat menghasilkan ide-ide baru yang pada gilirannya akan diimplementasikan dalam bentuk inovasi di perusahaan. Tanpa *creativity relevant process* yang solid, proses berpikir kreatif akan terhambat, dan berujung pada kegagalan untuk menghasilkan inovasi (Amabile & Pratt, 2016). Oleh karena itu, penting bagi PT RF untuk berinvestasi dalam pengembangan *business acumen* para pegawainya, memastikan mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berpikir kreatif dan berinovasi. Ini tidak hanya akan meningkatkan kemampuan individu untuk berkontribusi pada inovasi, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, *person job fit* terbukti mampu memprediksi perilaku kerja inovatif. Ketika

preferensi individu selaras dengan tugas pekerjaan, pegawai memiliki kecakapan yang lebih baik dalam mencari solusi kreatif dan inovatif (Qi dkk., 2023). *Person job fit* juga menggambarkan kesesuaian antara kepribadian pegawai dengan tuntutan pekerjaan, khususnya dalam hal kesesuaian nilai-nilai dan karakteristik pribadi dengan pekerjaan yang dilakukan (Wu dkk., 2018). Kesesuaian ini menciptakan kondisi yang lebih nyaman bagi pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi dalam organisasi. Dalam hal ini, pegawai lebih cenderung merasa didukung untuk mengambil risiko dan mengeksplorasi ide-ide baru, yang sangat penting dalam konteks perilaku kerja inovatif (Lin dkk., 2014).

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa *person job fit* berfungsi sebagai sumber daya yang mendukung proses inovasi. Kesesuaian antara individu dan pekerjaan dapat memengaruhi berbagai aspek yang berperan dalam menciptakan inovasi (Huang dkk., 2019). Ketika pegawai ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan mereka, mereka lebih mampu memanfaatkan keterampilan yang dimiliki untuk berinovasi secara efektif (Amabile & Pratt, 2016). Kesesuaian ini memungkinkan individu untuk menggunakan potensi mereka secara optimal, yang meningkatkan kreativitas dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas yang relevan. Dengan demikian, pegawai merasa lebih nyaman dan kompeten, yang pada akhirnya mendorong inovasi.

Keterhubungan ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen dan kepuasan tinggi atas kesesuaian antara diri mereka dan lingkungan pekerjaan mereka akan lebih kreatif (Kristof-Brown dkk., 2005; Mustafa dkk., 2021; Tajuddin dkk., 2019). Penelitian ini juga memperkuat argumen bahwa persepsi pegawai tentang penugasan pekerjaan dan situasi tempat kerja yang sesuai dengan preferensi pribadi mereka akan menghasilkan hasil yang lebih positif dan kreatif (Edwards, 1991; Kwon & Kim, 2020). Selain itu, faktor sumber daya tidak hanya membantu dalam proses penciptaan ide, tetapi juga dalam implementasi inovasi di lingkungan perusahaan (Amabile & Pratt, 2016). Pengetahuan dan keterampilan yang mendalam memungkinkan individu untuk mengatasi kompleksitas implementasi inovasi dan memastikan ide-ide baru diterapkan dengan efektif dalam organisasi. Tanpa sumber daya yang memadai, bahkan ide-ide yang paling kreatif pun bisa gagal diimplementasikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik tidak dapat memprediksi perilaku kerja inovatif, sehingga H4 yang menyatakan bahwa motivasi kerja intrinsik mempengaruhi perilaku kerja inovatif ditolak. Temuan ini sesuai dengan penjelasan Deci (2017) yang menyatakan bahwa respon terhadap pekerjaan yang sama bisa sangat bervariasi antar individu, tergantung pada jenis motivasi yang mereka miliki. Hal ini disebabkan oleh perbedaan kebutuhan dan preferensi individu yang mengarah pada pengaruh yang berbeda terhadap perilaku kerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Kanfer (2012), dampak motivasi terhadap kinerja memang bersifat kompleks dan sangat bergantung pada konteks. Ada kemungkinan bahwa setelah mencapai ambang

batas tertentu, motivasi intrinsik tidak lagi memberikan dampak signifikan terhadap kinerja atau perilaku kerja inovatif. Lebih lanjut, Udin dkk. (2023) menambahkan bahwa konteks dan budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam menentukan sejauh mana motivasi intrinsik dapat memengaruhi kinerja dan inovasi.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *business acumen* memiliki efek regresi yang terbesar dibandingkan dengan dua prediktor lainnya, yaitu *person job fit* dan motivasi kerja intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa *business acumen* merupakan faktor paling signifikan dalam memprediksi perilaku kerja inovatif di PT RF. Sebagai bagian dari *creativity relevant process* dalam Model Komponensial Kreativitas dan Inovasi yang diusulkan oleh Amabile & Pratt (2016), *business acumen* berperan penting dalam mengkombinasikan berbagai sumber daya (pengetahuan dan keterampilan) untuk merumuskan ide-ide baru yang dapat mendorong inovasi. Temuan ini mendukung argumen bahwa memiliki kemampuan untuk memahami dan menerapkan pengetahuan dalam konteks yang kreatif sangat penting untuk merangsang perilaku inovatif dalam organisasi.

## KESIMPULAN

Melalui penelitian ini, H<sub>1</sub> yang menyatakan bahwa *business acumen*, *person job fit*, dan motivasi kerja intrinsik secara bersama-sama memengaruhi perilaku kerja inovatif diterima. Model Komponensial Kreativitas dan Inovasi yang digunakan sebagai landasan teori penelitian terbukti efektif diaplikasikan pada konteks PT RF untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel ini berfungsi sebagai prediktor yang signifikan sesuai dengan teori yang diajukan oleh Amabile & Pratt (2016a).

## DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity. *Harvard business review*, 76 5, 76–87, 186. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:19179825>
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). Psychological testing, 7th ed. Dalam *Psychological testing, 7th ed.* Prentice Hall/Pearson Education.
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7(2), 149. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>
- Cone, J., & Woodard, M. (2007). Action learning helps PepsiCo's sales leaders develop business acumen and innovation skills. *Global Business and Organizational Excellence*, 26(4), 27–35. <https://doi.org/10.1002/joe.20152>
- Currence, J. (2017). *Developing Business Acumen*. Society for Human Resource Management. <https://books.google.co.id/books?id=kiQ5vgAACAAJ>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Deci, E. L. (2017). Intrinsic Motivation and Self-Determination☆. Dalam *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05613-3>
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:142653787>
- Etikariena, A. (2019). PERBEDAAN PERILAKU KERJA INOVATIF BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU KARYAWAN. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.107-118>
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between Organizational Memory and Innovative Work Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 18(2), 77. <https://doi.org/10.7454/mssh.v18i2.3463>
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS, 2nd ed.* Dalam *Discovering statistics using SPSS, 2nd ed.* Sage Publications, Inc.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspley, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate or Die: Is that a Fact? *Creativity and Innovation Management*, 12(3), 130–136. <https://doi.org/10.1111/1467-8691.00276>
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. A. B. (2012). *Research Methods for the Behavioral Sciences*. Wadsworth Cengage Learning. <https://books.google.co.id/books?id=aOUBnwEACAAJ>
- Haines, S. (2019). *The Business Acumen Handbook Everything You Need to Know to Succeed in the Corporate World*.
- Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person–Job Fit and Innovation Behavior: Roles of Job Involvement and Career Commitment. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kanfer, R. (2012). Work Motivation: Theory, Practice, and Future Directions. Dalam *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (Vol. 1, hlm. 455–495). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0014>
- Kim, J. H. (2019). Multicollinearity and misleading statistical results. *Korean Journal of Anesthesiology*, 72(6), 558–569. <https://doi.org/10.4097/kja.19087>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704. <https://doi.org/10.1016/j.hmr.2019.100704>
- Lauver, K., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing Between Employee's Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454–470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- Lin, Y.-C., Yu, C., & Yi, C.-C. (2014). The Effects of Positive Affect, Person-Job Fit, and Well-being on Job Performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(9), 1537–1547. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.9.1537>
- Mustafa, M., Coetzer, A., Ramos, H. M., & Fuhrer, J. (2021). Exploring the effects of small- and medium-sized enterprise employees' job satisfaction on their innovative work behaviours: the moderating effects of personality. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(2), 228–250. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2020-0133>
- Qi, X., Liu, H., Li, X., & Liu, H. (2023). The influence of flexible work arrangements on innovative employee behaviour in China: a perspective of person-job fit. *Asia Pacific Business Review*, 29(3), 479–500. <https://doi.org/10.1080/13602381.2021.2001181>
- Raza, M., Ahmed, M., Razaque, S., & Hina, H. (2023). Testing for Heteroskedasticity in The Presence of Outliers. *Journal of Education*

- and *Social Studies*, 4(2), 313–329. <https://doi.org/10.52223/jess.2023.4209>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1998). Following the leader in R&D: the joint effect of subordinate problem-solving style and leader-member relations on innovative behavior. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 45(1), 3–10. <https://doi.org/10.1109/17.658656>
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33–53. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.004>
- Speak, A., Escobedo, F. J., Russo, A., & Zerbe, S. (2018). Comparing convenience and probability sampling for urban ecology applications. *Journal of Applied Ecology*, 55(5), 2332–2342. <https://doi.org/10.1111/1365-2664.13167>
- Sun, Y., Wang, X., Zhang, Z., & Bhattacharjee, A. (2019). How Do IT Users' Attributes Influence Innovative Use of IT: The Mediating Role of Individual Absorptive Capacity. *IEEE Access*, 7, 50718–50733. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2019.2911197>
- Tajuddin, N., Arshad, R., Shamsudin, R. M., & Yunan, Y. S. M. (2019). Hubungan Orientasi Matlamat, Pemantauan Kendiri Dan Tingkah Laku Kerja Inovatif: Komitmen Afektif Sebagai Pengantara. *Jurnal Pengurusan*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:210360078>
- Udin, U., Dharma, R. D., Dananjoyo, R., & Shaikh, M. (2023). The Role of Transformational Leadership on Employee Performance Through Organizational Learning Culture and Intrinsic Work Motivation. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(1), 237–246. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180125>
- Wu, W., Liang, Z., Liu, Y., & Regina, S. (2018). How Does Employee Competence Affect Job Performance in Indonesia: The Mediating Role of Person-Job Fit. *ICCREM* 2018, 64–71. <https://doi.org/10.1061/9780784481752.009>